



**COORDINAMENTO RR.SS.AA.
GRUPPO INTESA SANPAOLO AREA PUGLIA**

**LA SOSTANZA E LA FORMA
PREVENIRE E' MEGLIO CHE CURARE.....**

L'informativa alle Organizzazioni Sindacali – più volte richiamata in varie norme di legge e contrattuali – ha sempre avuto la funzione di mettere le parti in condizione di “giocare a carte scoperte” su alcune tematiche ritenute di pregio altamente sociale, come le ricadute sulle condizioni di lavoro. Questo tipo di procedura serve ad affrontare lealmente – condividendo fatti organizzativi noti solo ad una delle parti – e tentare di risolvere problematiche serie PRIMA che si possano verificare.

Da qualche tempo, invece, l'Azienda ritiene di interpretare le norme contrattuali e di legge che prevedono l'informativa alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, esclusivamente nello stretto perimetro dei cosiddetti “incontri trimestrali” ed in maniera burocratico/rituale, quasi considerando l'impegno preso in sede di sottoscrizione del Protocollo Relazioni Industriali un inutile appesantimento organizzativo, da rispettare in senso esclusivamente “formale”. E' questo l'approccio tenuto dalla Banca in occasione delle richieste di informativa provenienti dalle scriventi in occasione della chiusura e del contestuale accorpamento di 8 filiali previsto – già dal mese di aprile u.s. – per la data del 23 giugno.

Già nel corso dell'incontro trimestrale del 9 maggio – anche sulla scorta di quanto stabilito dal Giudice del lavoro di Taranto in tema di informativa preventiva nel recente provvedimento di condanna dell'Azienda per comportamento antisindacale ex art. 28 Stat. Lav. - le Rappresentanze Sindacali scriventi, con il consueto spirito collaborativo ed al fine di evitare problemi nella tornata di chiusure del 23 giugno, avevano richiesto dati un po' più di dettaglio circa le ricadute sul personale, che non fossero solo le scarse notizie relative a: data di chiusura, Filiale da chiudere, indirizzo, Filiale accorpante, indirizzo, già fornite a livello centrale alle Organizzazioni Sindacali.

A quel momento, la Delegazione Aziendale ci rassegnò l'impossibilità di fornirci dati aggiuntivi di alcun tipo, visto che la richiesta era “prematura” rispetto alla previsione di chiusura (un mese e mezzo dopo). Nell'approssimarsi della scadenza a fronte di un nostro sollecito circa la consegna dei dati richiesti sia in tema di ricadute su mobilità, mansioni, carichi di lavoro, salute e sicurezza (non per curiosità intellettuale ma – come detto – per tentare di affrontare ed evitare problemi) ci è stato risposto che l'Azienda era disponibile a fornire tali dati nel corso della trimestrale a venire, calendarizzabile - per parte aziendale - nella seconda decade di luglio (quindi ben 3 settimane dopo l'accorpamento).

L'informativa da “preventiva” diveniva “postuma”, vanificando nella sostanza ogni possibile coinvolgimento delle Rappresentanze del personale in un processo di chiusure/accorpamenti così rilevante.

Come era immaginabile i problemi si sono puntualmente verificati com'è risultato chiaro a tutti i colleghi coinvolti (sia di filiali accorpate che di filiali accorpanti) che hanno patito, chi più chi meno:

- elevata mobilità fra la sede di origine e quella di destinazione, spesso compensata con il misero rimborso delle spese dell'abbonamento al mezzo pubblico anche quando il suo utilizzo determina orari di partenza e di ritorno disagiati, se non impossibili;
- modifica – spesso in peius – delle mansioni/incarichi di coloro che sono stati trasferiti o, peggio, demansionamenti condivisi “spintaneamente” per evitare il trasferimento a maggiori distanze;
- disagi di ogni tipo in alcune filiali a distanza anche di numerosi giorni dall'accorpamento per ritardi nella consegna dei nuovi allestimenti, con la presenza - negli orari di lavoro e di accesso al pubblico - di operai che collegavano impianti, climatizzazioni non funzionanti, scrivanie e mobilio spostato, calcinacci, polvere, fili elettrici e ... quant'altro di meglio si possa offrire come immagine alla clientela anch'essa “costretta” a spostarsi sulla nuova filiale della Banca.
- disguidi con la clientela (colmati solo grazie alla paziente collaborazione di tutti i colleghi) anch'essa non sempre adeguatamente e preventivamente informata dell'accorpamento (anche per la clientela la parola informativa non fa rima con preventiva??).

Preferiamo non provare a quantificare i danni di immagine e di clima interno che derivano da questa miope impostazione aziendale.

Clienti e Lavoratori posti coscientemente da parte aziendale in condizioni di disagio, non possono contribuire a migliorare l'immagine di una Banca attenta all'aumento dei ricavi, fattore di successo competitivo tanto sbandierato nelle convention che illustrano il nuovo Piano Industriale.

Le sempre più ossessive richieste di maggiore impegno e produttività, le spesso insostenibili pressioni alla vendita, le sollecitazioni a sentirsi singoli protagonisti nel raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale, mal si conciliano con le modalità di comportamento di un'Azienda che è invece percepita molto lontana. Il livello delle relazioni è permeato da autoritarismo, autoreferenzialità e, come tale, è sempre meno coerente rispetto all'obiettivo di un vero e proficuo coinvolgimento delle parti in causa.

Si, è proprio vero, PREVENIRE è MEGLIO CHE CURARE.

Bari, 16 luglio 2014